PARECER N.º 676/CITE/2018

Assunto: Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 3418/FH/2018

I – OBJETO

1.1. A CITE recebeu a 15.11.2018 da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitado pela trabalhadora ..., ... especialista em ..., a desempenhar funções no Serviço de ... do ....

1.2. O pedido apresentado pela trabalhadora em 17.10.2018, refere o que a seguir se transcreve:

"Eu, ... (...) ... (...), e a exercer funções no Serviço de ... do ..., venho por este meio dar conhecimento a V. Exa. que pretendo trabalhar em regime de horário flexível para prestar assistência na educação e formação dos meus filhos menores de 12 anos, (...), ao abrigo do disposto no Art° 56° da Lei n.° 7/2009 de 12 de Fevereiro.

O motivo para este pedido, prende-se com a necessidade de conciliação de horário de trabalho com o marido, (...).

Perante estes factos, solicito que me seja atribuído um horário diurno de Manhãs e/ou Tardes de segunda sexta-feira, para cumprimento das 35h/semanais, sendo que os turnos da tarde terão de terminar no máximo às 18:30h tendo em consideração o horário escolar de um dos filhos.

Reforço que o regime de horário de trabalho pedido, se justifica pelo facto de termos dois filhos com idade inferior a 12 anos, e que vivemos em comunhão de mesa e habitação. Na eventualidade de não ser possível atribuir-me o horário de trabalho pedido, no serviço onde exerço atualmente funções, peço mobilidade interna por transferência, para um serviço, onde tal, considere possível."

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.3. Em 05.11.2018 a trabalhadora foi notificada da intenção de recusa da entidade empregadora, conforme a seguir, sucintamente, se transcreve:

"1. Relatório

No passado dia 17 de outubro de 2018, o ..., , (doravante apenas ...) recebeu uma comunicação de V/ Excelência (doravante, referida como trabalhadora ou requerente) com o assunto "Pedido de fixação de horário flexível, nos termos do disposto nos artigos 56.° e 57.° do Código do Trabalho".

Concretamente, a trabalhadora pretende prestar trabalho apenas em dias úteis, em turnos de manha ou tarde, pelo que, de acordo com os horários de trabalho do serão: no horário das 8h às 14h30 (turno de Manhã) ou das 14h às 18h30 (turno inexistente, nos serviços de ... e incompatíveis com o seu funcionamento, sendo o real turno da tarde das 14h às 20h30).

(...)

Cumpre, nos termos do disposto no artigo 57.º, n.° 3, do Código do Trabalho, responder ao pedido da requerente.

II. Fundamentação

Perante o pedido e fundamento exposto, que mereceram a nossa melhor atenção, o não tem, infelizmente, outra opção senão a de recusar o pedido da trabalhadora, com os seguintes fundamentos:

A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível;

B) Por razões imperiosas ligadas ao funcionamento do ... do ....

Vejamos, mais em detalhe, cada um dos fundamentos:

A) O horário de trabalho pedido pela trabalhadora não é um horário flexível

Na carta dirigida ao ..., a trabalhadora solicita um horário de trabalho, apenas em dias úteis, das 8h00 às 14h30, ou às 18h30.

Sucede que, o pedido formulado pela trabalhadora não é, verdadeiramente, um pedido de horário flexível, consubstanciando, antes, uma alteração pura e simples ao seu horário de trabalho.

(...)

O que a ... está a requerer é, puro e simples, a alteração de horário de trabalho, o que significa que a situação aqui em causa ca fora do âmbito de aplicação da norma do artigo 56.° do Código do Trabalho.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Ou seja, a trabalhadora teria, necessariamente, a sua escolha limitada ao período normal de trabalho diário que acordou aquando da sua contratação ao serviço do , aí se incluindo, naturalmente, os dias de descanso e a modalidade de organização do tempo de trabalho a que se vinculou.

(...)

Na verdade, a flexibilização a que se alude no referido artigo 56.° terá de ser entendida como a flexibilização de um horário já existente e não a "criação" de um outro e novo horário para a trabalhadora, como é o que esta está a requer.

(...)

Sendo assim, é nosso entendimento que a ... não requer um horário flexível, ou seja, não solicita que, nos dias em que faz manhãs, quer entrar entre as horas X e sair entre as horas Y, estabelecendo o mesmo para os turnos da tarde e da noite.

E, portanto, o pedido da trabalhadora não é um pedido de horário flexível.

Assim,

Por não configurar um pedido de horário flexível, o recusa, desde já, o pedido formulado pela trabalhadora.

B) As razões imperiosas ligadas ao funcionamento do

Sem prejuízo das razões acima apontadas, que servem de fundamento para, por si só, recusar liminarmente o pedido de horário flexível formulado pela trabalhadora, ao sempre assistiria recusar o pedido da trabalhadora com fundamento em razões imperiosas ligadas ao funcionamento do seu serviço.

Com efeito, ao empregador assiste a faculdade de "recusar o pedido com o fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa" (artigo 57°, n.° 2, do Código do Trabalho).

Estas necessidades imperiosas estão ligadas, fundamentalmente, a dois planos, correspondentes a outras tantas especificidades atendíveis:

i) As especificidades do ...

ii) As especificidades do ... do

Concretizando,

i) As necessidades imperiosas de um ...

A flexibilidade de horário, tal como a lei a define, não é, em princípio, compatível com as exigências ligadas ao funcionamento da generalidade dos serviços ..., nem com a atual estrutura de organização e afetação de recursos, caracterizados,

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

enquanto tal, por trabalho em equipa, com ... de certo número de profissionais (...) por serviço e, concretamente na área de ..., ... de ... por número de ..., em razão da natureza ..., como sucede, por exemplo, nos ..., nos ..., na ... e em todos os serviços de ... com alta diferenciação.

Assim, no domínio subjetivo dos profissionais, operando em sectores de trabalho onde o fator articulação com os demais se mostra decisivo e essencial, é à partida de inviabilizar qualquer pedido de flexibilidade, o qual só em condições excecionais estará em condições de poder ser deferido.

(...)

ii) As necessidades imperiosas do ... do

O é um ..., que tem por objetivo principal a prestação de ... , um ... e, mais do que isso, verdadeiramente essencial.

O conta, atualmente, com um total de 1447 ....

Segundo dados estatísticos, estes 1447 ... prestam ... a cerca 252.000 utentes.

Nesse período, este número de utentes gerou cerca de 34.600 episódios de ... (para um total de cerca de 273.000 dias de ...), 680.000 consultas médicas e 146.000 episódios de ....

A trabalhadora presta trabalho no ..., que ... .

No ... de ..., foram observados, no ano de 2017, 3334 ... diferentes para um total de 3417 episódios de ... (que geraram cerca d 8080 dias de ...).

Os ... ... estão em ... muito instável e de... sendo necessário que os ... que lhes prestam cuidados sejam ... peritos na área (... eventualmente ...), o que exige anos de preparação (há estudos a indicar como 5 anos, para que se possa considera um ... perito na área) e especialistas na área de ....

E os números no permitem perceber outro dado da maior relevância: a ... .

Como qualquer ..., a elaboração do horário de trabalho para um

qualquer ... que trabalhe num serviço cujo funcionamento seja 24 horas por dia, 365 dias por ano, deve ter tufos rotativos, ou seja: ter manhãs (M), tardes (T), noites (N) a serem distribuídas de segunda-feira a domingo.

Os turnos, que são manhãs (M), tardes (T) e noites (N), devem ter o número de profissionais suficientes para a atividade planeada para esse serviço.

Nos serviços da requerente, os turnos estão organizados da seguinte forma:

Manhã — 8h às 14h30;

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

Tarde — 14h às 20h30;

Noite — 20h às 8h30.

A distribuição dos ... pelos turnos acima referidos é desigual, dado que a afluência de ..., mecânica e dinâmica dos turnos é diferente, como facilmente se compreende.

De facto, do ponto de vista da organização dos turnos, os trabalhadores são assim distribuídos:

Manhã — 6 ...;

Tarde — 5 ...;

Noite — 5 ....

Este número de trabalhadores representa o contingente de trabalhadores necessário para satisfazer as necessidades do ... e apenas admite a sua redução nos dias de greve, em que o número pode ser reduzido ... até ao número de trabalhadores que normalmente está afeto ao turno da noite (5 ...).

Salvo este caso excecionalíssimo — ... — o número de trabalhadores necessário para a satisfação das necessidades deve ser aquele que está, neste momento, alocado a cada um dos turnos.

(...)

Estamos numa área de confluência de interesses onde é de esperar de todos um esforço, com o apoio das famílias, para que prevaleça o interesse público assistencial, afinal a razão de ser da ...: os ....

Como se não bastasse, o crescente número de horários flexíveis atribuídos e de trabalhadores com restrições ao seu horário, torna a gestão e a organização dos turnos cada vez mais uma tarefa difícil de compatibilizar com os interesses sociofamiliares dos trabalhadores.

É preciso ter presente que o ... Já enfrenta constrangimentos resultantes da existência de 31 trabalhadores em gozo de licenças parentais, sendo que desses, 4 trabalhadores pertencem ao serviço da requerente, tal como 2 trabalhadoras em baixa de longa duração, sendo 1 por gravidez de risco e que, no final ficarão igualmente com licença parental e 1 por doença grave prolongada, a saber:

(...)

O também enfrenta constrangimentos derivados da existência de 134 trabalhadores que prestam trabalho em regime de flexibilidade horária, dos quais 3 trabalhadores prestam trabalho no serviço da requerente, a saber:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

(…)

Acresce que o também enfrenta constrangimentos derivados da existência de 34 trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno, sendo que desses, prestam trabalho no serviço da requerente, a saber:

(…)

Embora o ... reconheça que os interesses da trabalhadora-requerente são relevantes, esta é uma matéria que não pode ser tratada de ânimo leve, ignorando que, em contraponto, estão interesses da mesma relevância ou até de maior relevância.

O ... tem consciência de que quando atribui um horário flexível / dispensa ou isenção do trabalho noturno e/ou de fins de semana e feriados, a qualquer profissional ou existem baixas clínicas, sobrecarregam-se outros profissionais da equipa, pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas.

E se essa dispensa abranger a dispensa de trabalho noturno, como é o que pretende a requerente, o trabalho nos turnos da tarde e ainda o trabalho aos sábados, domingos e feriados, é exponencial a gravidade da situação.

(…)

Ora, se o emitir um parecer favorável à requerente, vem colocar mais um peso em cima dos ombros dos restantes ..., e, portanto, em prejuízo de toda a classe dos ....

O que, sublinhe-se, sucederá se o atribuir o horário flexível à trabalhadora.

De facto,

Atualmente, os turnos das manhãs são preenchidos e consumidos pelos trabalhadores que gozam de horário flexível.

O que significa que os restantes turnos — Tarde e Noite — sobram, porque têm de sobrar, para os restantes trabalhadores.

Repita-se: porque os turnos da manhã estão, digamos, "reservados" ou "alocados" praticamente em exclusivo para os trabalhadores que requereram e gozam de horário flexível, os horários da Tarde e da Noite, fins de semana e feriados, acabam por sobrar para os demais trabalhadores.

Essa é uma situação insustentável para os demais trabalhadores porque também eles, à semelhança da requerente, têm direito à conciliação da vida pessoal com a vida profissional (cfr. art. 59.º, n.° 1, alínea c), da Constituição da República Portuguesa).

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

A verdade é que atribuir horário flexível à requerente atirará os horários noturnos e de fim-de-semana para os ombros dos demais trabalhadores.

Beneficiando os trabalhadores que gozam de horário flexível em completo detrimento dos restantes trabalhadores.

(...)

Assumindo que os trabalhadores com necessidades que justificam uma flexibilidade no seu horário de trabalho — como a trabalhadora aqui em causa — ficariam alocados aos turnos das manhãs de segunda a sexta feira, conforme é sua pretensão, assegurando só as necessidades para esses turnos nos dias úteis, é evidente que os turnos das tardes e noites, fins de semana e feriados ficariam em exclusivo para os demais trabalhadores, o que é insustentável.

Contudo, o ..., zeloso e atento aos interesses dos seus trabalhadores, que muito estima, tentando conciliar as suas necessidades com as necessidades do serviço, analisando que foram os seus recursos pelos responsáveis hierárquicos do serviço, d conhecimento de que propõe organizar o horário da requerente da seguinte forma:

1- As manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis;

2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis;

3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana;

4- Horário de fim de semana e feriados, de acordo com as necessidades do serviço e equitatividade com demais trabalhadores do mesmo.

Este horário irá permitir assegurar o funcionamento do serviço aos fins-de-semana e feriados bem como permitirá uma distribuição equitativa para todos os horários.

III. Decisão

Sendo assim, perante o exposto, porque não se trata de um pedido para praticar um horário flexível e porque, ainda que o fosse, o mesmo coloca em causa o interesse público e o direito dos outros colegas, e ainda o direito dos ..., não é possível autorizar o horário flexível pretendido pela ... .

Aguardamos que a trabalhadora reconheça o esforço de reorganização dos horários pelo para conciliar os seus interesses com a dinâmica ..., nomeadamente, com os horários de trabalho das trabalhadoras com necessidades familiares especiais, atribuindo dentro do equitativo, as jornadas de trabalho essencialmente nas manhãs ou tardes de dias de semana (2.ª a 6.ª feira).

(...)".

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

1.4. Com data de 10.11.2018, a trabalhadora apresentou apreciação à intenção de recusa, nos seguintes termos:

"Eu, ..., ... (...), a exercer funções no serviço de ..., através do presente documento, acuso a receção da resposta ao pedido de horário flexível, apresentando igualmente a minha apreciação da intenção de recusa do mesmo.

Respeito os argumentos apresentados na resposta de V. Exa, motivo pelo qual não apresentei apenas o pedido de horário flexível no meu atual serviço, conhecendo as limitações da organização de horário de trabalho, mas em simultâneo, me disponibilizei totalmente para ser mobilizada ara um serviço no qual o meu pedido se possa enquadrar com maior facilidade.

Assim, após urna análise dos argumentos apresentados, não posso com eles concordar na medida em que se propõe limitar o exercício de direitos fundamentais, legalmente previstos em desrespeito do princípio da igualdade e, pondo em causa o acompanhamento e desenvolvimento dos meus filhos.

Tendo em consideração os dois fundamentos por vós invocados passíveis de substanciar intenção de recusa, passo a expor para cada um:

1. Necessidades imperiosas do funcionamento do serviço

A necessidade de assegurar urna escala que garanta o bom funcionamento do serviço durante 24h/dia tem sido respeitada ao longo dos anos, apesar de várias situações verificadas que obrigam à reorganização dos horários, escalas e equipas de acordo com as necessidades específicas do serviço e do .... Em qualquer das situações houve urna eficaz gestão de recursos da equipa de ..., na qual me incluo, que sempre correspondeu para garantir o bom funcionamento do serviço e, principalmente, a excelente qualidade dos cuidados prestados. Exemplo desta realidade espelha-se no facto de, à data de hoje, existirem turnos de manhã que são preenchidos e consumidos por ... que gozam de horário flexível (ex. duas a realizar o turno de manhã das 8h-l4:30h, outra em turnos diurnos de 2ª a 6ª com 2 noites/mês) bem como a existência de ... com regime de dispensa de trabalho noturno (três no total) que, apesar de sobrecarregarem outros profissionais da equipa pondo em causa a justiça distributiva do trabalho em horas incómodas, situação em me incluo, o serviço aos utentes foi sempre assegurado, garantido os melhores standards de ....

II. Mobilidade Funciona!

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

O horário flexível que me proponho não é "simplesmente a alteração de horário de trabalho", é um pedido de flexibilização de um horário já existente e que, com efeito, está contemplado no Código de trabalho (n.º 2 do artigo 56.°). Recordo que o motivo para este pedido prende-se com a necessidade de conciliação de horário com o meu marido, não tendo retaguarda familiar, impossibilitando a organização familiar e de exercer o direito da parentalidade. Tendo consciência que este pedido poderá ser insustentável para os demais trabalhadores no serviço, em que atualmente exerço funções, aceito como já tinha sido referido anteriormente, mobilidade interna por transferência para um serviço onde tal considere possível. Averiguados os serviços disponíveis na instituição onde exerço funções ..., verifico vários serviços que comportam o horário solicitado (nomeadamente ...) e que, pelo facto de existirem, à data de hoje, colegas de vários serviços (incluindo o meu) a realizar horas extraordinárias naqueles serviços, depreendo haver falta de recursos a nível de ....

(...)

Finalmente, aceitarei naturalmente que a intenção de recusa se venha a concretizar, no entanto, perante os factos apresentados mantenho e reitero o pedido formulado a 17 Outubro de 2018.".

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. O artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa estabelece que:

"*1. Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.*

2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes."

2.2. O disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da lei fundamental portuguesa estabelece como garantia de realização profissional das mães e pais trabalhadores que "*Todos os trabalhadores,* (...) *têm direito* (...) *à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.*"

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.3. Assim, e para concretização dos princípios constitucionais enunciados e sob a epígrafe "horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares", prevê o artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o direito do trabalhador, com filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

2.3.1. Para que o/a trabalhador/a possa exercer este direito, estabelece o n.º1 do artigo 57.º do CT que "o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação".

2.3.2. Uma vez requerida esta pretensão, o empregador apenas tem a possibilidade de recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável dispondo, para o efeito, do prazo de vinte dias, contados a partir da receção do pedido do/a trabalhador/a, para lhe comunicar por escrito a sua decisão. Se o empregador não observar o prazo indicado para comunicar a intenção de recusa, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.3. Em caso de recusa, é obrigatório o pedido de parecer prévio à CITE, nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a implicando a sua falta, de igual modo, a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

2.3.4. Ainda assim, mesmo em presença do pedido de emissão de parecer prévio no

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

prazo indicado na lei, caso a intenção de recusa da entidade empregadora não mereça parecer favorável desta Comissão, tais efeitos só poderão ser alcançados através de decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.[1]

2.4. Convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível à luz do preceito constante no n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende "por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho".

2.4.1. Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal: "O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas".

2.4.2. Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

2.5. Diga-se que no que concerne à intenção de recusa, é pois de considerar que o fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou a impossibilidade de substituição da trabalhadora, se esta for indispensável, deve ser interpretado no sentido de exigir ao empregador a clarificação e demonstração inequívocas de que a organização dos tempos de trabalho não permite a concessão do horário que facilite a conciliação da atividade profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares,

[1] Vide, artigo 57.º, n.º 7 do Código do Trabalho.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

designadamente, tal como foi requerido; como tal organização dos tempos de trabalho não é passível de ser alterada por razões incontestáveis ligadas ao funcionamento do serviço ou como existe impossibilidade de substituir a trabalhadora se esta for indispensável.

2.6. Pretendeu, então, o legislador instituir o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar conferindo ao/à trabalhador/a com filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, a possibilidade de solicitar ao seu empregador a prestação de trabalho em regime de horário flexível. Esta possibilidade traduz-se na escolha, pelo/a trabalhador/a, e dentro de certos limites, das horas para início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar esse horário flexível observando, para tal, as regras indicadas no n.º 3 do artigo 56.º do CT. Tal implica, necessariamente, que o empregador estabeleça, dentro da amplitude determinada pelo/a trabalhador/a requerente, períodos para início e termo do trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento/serviço.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora solicitou à entidade empregadora um horário flexível compreendido nos seguintes moldes: *"horário diurno de Manhãs e/ou Tardes de segunda a sexta-feira, para cumprimento das 35h/semanais, sendo que os turnos da tarde terão de terminar no máximo as 18:30 (...)".*

2.8. Atendendo ao pedido formulado pela trabalhadora, em primeiro lugar, importa esclarecer que esta Comissão tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário. Importa, ainda, que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

podem ser atribuídos.

2.9. Ora, num pedido de autorização de horário flexível é necessário que o/a trabalhador/a indique as horas pretendidas para o início e termo do período normal de trabalho à luz do artigo 56.º do Código do Trabalho, sem que tal desvirtues os turnos/horários estabelecidos no..., bem como compreendendo o número total de horas a que se encontre contratualmente obrigado/a.

2.10. Conforme documentos constantes do processo verifica-se que no serviço onde a requerente desempenha as suas funções os turnos estão organizados da seguinte forma: Manhã: 08:00h – 14:30h; Tarde: 14:00h – 20:30h; Noite: 20:00h – 08:30h.

2.11. Desta forma, tendo em conta o pedido efetuado pela requerente, bem como a organização de turnos existentes no...., constata-se que a amplitude horária pretendida pela trabalhadora apenas encontra correspondência com um dos turnos existentes, isto é, manhã: das 08:00h às 14:30h.

2.12. Neste contexto, estando a trabalhadora vinculada à prestação de trabalho num período normal de trabalho de 35 horas semanais, e uma vez que o pedido apenas encontra correspondência com um único turno de 06:30h, conclui-se que, se fosse autorizado o horário tal como solicitado, a requerente não completaria o número de horas semanais contratualizadas.

2.13. Tal como anteriormente referido, no ponto 2.8 e 2.9 do presente parecer, não obstante a requerente ter indicado um horário com término até às 18:30h, de segunda a sexta-feira, a verdade é que a amplitude indicada pelo/a trabalhador/a deverá ser enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos, sem desvirtuar ou alterar a organização dos mesmos e realizando o número total de horas para as quais foi contratada.

2.14. Uma vez, que não existe qualquer outro turno com término até às 18:30 para além do correspondente ao período da manhã, o pedido da trabalhadora iria alterar a organização dos turnos existentes, bem como não completaria as 35 horas semanais contratualizadas.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

2.15. A este propósito, a entidade empregadora pronunciou-se em sede de intenção de recusa ao referir que *"a trabalhadora pretende prestar trabalho apenas em dias úteis, em turnos de manha ou tarde, pelo que, de acordo com os horários de trabalho do serão: no horário das 8h às 14h30 (turno de Manhã) ou das 14h às 18h30 (turno inexistente, nos serviços de ... e incompatíveis com o seu funcionamento, sendo o real turno da tarde das 14h às 20h30)".*

2.16. Pelo anteriormente exposto, verifica-se, desta forma, que o pedido da trabalhadora não consagra o total de horas a que a requerente se encontra contratualmente vinculada, pelo que o mesmo não se encontra legalmente enquadrado nos termos previstos no artigo 56.º do Código do Trabalho.

2.17. Todavia, cumpre referir que pode sempre a Trabalhadora requerente, se assim o entender, apresentar novo pedido de horário de trabalho em regime de horário flexível indicando para o efeito as horas de início e termo do período normal de trabalho, compreendendo o período normal de trabalho a que se está vinculada, de acordo com horário de funcionamento do serviço onde se encontra adstrita e nos termos constantes dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.18. Apraz ainda referir que a entidade empregadora efetuou uma proposta à trabalhadora compreendida nos seguintes termos: *"1- As manhãs das 8:00h às 14:30h em dias úteis; 2- Duas tardes das 14:00h às 20:30h em dias úteis; 3- Uma noite das 20:00h às 8:30h por semana; 4- Horário de fim de semana e feriados, de acordo com as necessidades do serviço e equitatividade com demais trabalhadores do mesmo."*

2.19. Sem prejuízo do anteriormente exposto, e tendo em conta os argumentos aduzidos pela entidade empregadora no que se reporta ao conceito de horário flexível, compete a esta Comissão informar que tem entendido ser enquadrável no artigo 56.º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e/ou semanal indicada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível.

2.20. E, o mesmo se afirma para os pedidos em que o/a trabalhador/a requer que a sua

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

prestação de trabalho seja realizada de segunda a sexta-feira. Também, aqui assiste legitimidade no pedido formulado, sendo o mesmo enquadrável no disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho que consubstancia um mecanismo de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e visa permitir aos/às trabalhadores/as o cumprimento das suas responsabilidades familiares.

2.21. Importa acrescentar que ao pretender efetuar um horário fixo, no âmbito do horário flexível, o/a trabalhador/a prescinde das plataformas móveis a que alude a alínea b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT, o que se afigura poder ser mais favorável para a entidade empregadora.

2.22. A Comissão tem vindo a deliberar no sentido de a indicação pelos/as trabalhadores/as da amplitude horária diária em que pretendem exercer a sua atividade profissional, por forma a compatibilizá-la com a gestão das suas responsabilidades familiares, não consubstancia um pedido de horário rígido ou uma limitação ao poder de direção da entidade empregadora, a quem compete determinar o horário, nos termos previstos no artigo 212.º do Código do Trabalho, observando o dever de facilitar a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, tal como expressamente referido na alínea b) do n.º 2, do mencionado preceito legal.

2.23. Aliás, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, 4.ª secção, proferido em 02.03.2018 refere que "(...) será um horário flexível para os efeitos em causa, todo aquele que possibilite a conciliação da vida profissional com a vida familiar de trabalhador com filhos menores de 12 anos, ainda que tal horário, uma vez definido, na sua execução seja fixo."

2.24. Ainda relativamente ao assunto é de salientar que os artigos 198.º e 200.º do Código do Trabalho definem os conceitos de período normal de trabalho e de horário de trabalho, que estão subjacentes à definição de horário flexível, a que aludem os artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho.

2.25. Com efeito, o artigo 198.º do CT refere que "o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

semana, denomina-se período normal de trabalho".

2.26. O n.º 1 do artigo 200.º do CT dispõe que se entende "por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal". E, o n.º 2 do mesmo artigo estabelece que "o horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal".

2.27. A este propósito, ensina o prof. Monteiro Fernandes, que "o horário de trabalho compreende não só a indicação das horas de entrada e de saída do serviço, mas também a menção do dia de descanso semanal e dos intervalos de descanso" [pág. 336 da 12ª edição (2004), da sua obra "Direito do Trabalho"].

2.28. Mais se refira que compete à entidade empregadora gerir de forma equilibrada o horário de trabalho dos/as seus/suas trabalhadores/as, por forma a garantir a plenitude do funcionamento do serviço, organizando-o com ponderação dos direitos de todos/as e de cada um/a deles/as, onde se inclui o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar, resultante de previsão legal e constitucional.

2.29. Por último, saliente-se que o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares não implica a desvalorização da atividade profissional que prestam nem a depreciação dos interesses dos empregadores. Pelo contrário, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consignado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa, é um direito especial que visa harmonizar ambas as conveniências, competindo à entidade empregadora organizar o tempo de trabalho de modo a dar cumprimento ao previsto na lei sobre a proteção ao exercício da parentalidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto:

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

3.1. A CITE emite parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., sem prejuízo de, se assim o entender, elaborar novo pedido de horário flexível, nos termos do artigo 56.º do Código do Trabalho ou chegar a acordo com a entidade empregadora.

3.2. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar ao trabalhador essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 12 DE DEZEMBRO DE 2018, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À REFERIDA ATA.

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º 12-A, 1.º E 2.º PISOS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt